Qualitative Research in Educational Sciences
Volume 1, Issue 4, Autumn 2025, Pages 9-29
https://doi.org/10.71839/QRES.2025.1207837

Design and Validation of an Organizational Health Model Based on Green Culture in Educational Organizations

Leila Seraji[1], Mojgan Abdollahi[2*], Fatemeh Parasteh Ghombavani[1], Asghar Zamani[3]

[1] Department of Educational Sciences, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran
[2*] Department of Educational Sciences, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran
[3] Department of Higher Education Management Studies, Institute for Research & Planning in Higher Education, Tehran, Iran

Received
2025/06/03
Accepted
2025/08/03

* Corresponding author:
mabdollahi@iau.ac.ir

Abstract

In today's fast-paced world, organizations serve as the driving force of society, playing a pivotal role in shaping the future of the world. On the other hand, the environment, as a precious heritage for future generations, faces serious challenges. In this context, educational organizations, as institutions that nurture the future builders of society, have a double responsibility for environmental health and improving the quality of life of individuals. Accordingly, this study aims to design and validate an organizational health model based on green culture in educational organizations. This study is applied in terms of its objective that was carried out with a qualitative method. Also, in terms of the method and time period of data collection, it is a cross-sectional survey research. The research population included 15 empirical and theoretical experts in the field of study. Data collection tools consisted of semi-structured interviews. The method of content analysis and interpretive structure modeling was used to analyze the data. The interview results were analyzed using thematic analysis, and thematic analysis was based on Clark and Brown's method, including basic, organizing, and pervasive themes. The interview transcripts were previously imported into MAXQDA software as text files. The findings are expected to assist managers and policymakers in educational organizations in adopting appropriate strategies to enhance organizational health and foster a green culture.

Keywords

Educational organizations, organizational health, green culture, content analysis

Citation: Seraji, L., Abdollahi, M., Parasteh Ghombavani, F., & Zamani, A. (2025). Design and Validation of an Organizational Health Model Based on Green Culture in Educational Organizations. *Qualitative Research in Educational Sciences*, *1*(4), 9-29. https://doi.org/10.71839/QRES.2025.1207837

فصلنامه پژوهش‌های کیفی در علوم تربیتی
سال اول، شماره چهارم، پاییز ۱۴۰۴، صفحات ۹ الی ۲۹
https://doi.org/10.71839/QRES.2025.1207837

طراحی و اعتبارسنجی الگوی سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز در سازمان‌های آموزشی

لیلا سراجی[1]، مژگان عبداللهی[2*]، فاطمه پرسته قمبوانی[1]، اصغر زمانی[3]

[1] گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
[2*] گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
[3] گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران

چکیده

در دنیای پر هیاهوی امروز، سازمان‌ها به‌عنوان قلب تپنده جامعه، نقش ویژه‌ای در شکل‌دهی آینده جهان ایفا می‌کنند. از سوی دیگر، محیط زیست به‌عنوان یک میراث گران‌بها برای نسل‌های آینده، با چالش‌های جدی مواجه است. در این میان، سازمان‌های آموزشی به‌عنوان نهادهایی که آینده‌سازان جامعه را تربیت می‌کنند، مسؤولیت دوچندانی در قبال سلامت محیط زیست و ارتقای کیفیت زندگی افراد دارند. در این راستا، این پژوهش با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان‌های آموزشی انجام شده است. این مطالعه از منظر هدف یک پژوهش کاربردی است که با روش کیفی صورت گرفته است. همچنین از نظر روش و بازه زمانی گردآوری داده یک پژوهش پیمایشی مقطعی است. جامعه پژوهش شامل ۱۵ نفر از خبرگان تجربی و نظری در حوزه مورد مطالعه است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون، مدل‌سازی ساختار تفسیری استفاده گردید. نتایج مصاحبه با روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و تحلیل مضمون مبتنی بر روش کلارک و براون، شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر صورت گرفت. متن مصاحبه‌ها که پیش از آن به‌صورت فایل متن وارد نرم‌افزار MAXQDA شد. امید است که نتایج این پژوهش بتواند به مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های آموزشی تا با اتخاذ راهکارهای مناسب، به بهبود سلامت سازمانی و ارتقای فرهنگ سبز در سازمان خود کمک کند.

واژگان کلیدی

سازمان‌های آموزشی، سلامت سازمانی، فرهنگ سبز، تحلیل مضمون

تاریخ دریافت
۱۴۰۴/۰۳/۱۳

تاریخ پذیرش
۱۴۰۴/۰۵/۱۲

* نویسنده مسؤول
mabdollahi@iau.ac.ir

استناددهی: سراجی، لیلا، عبداللهی، مژگان، پرسته قمبوانی، فاطمه و زمانی، اصغر. (۱۴۰۴). طراحی و اعتبارسنجی الگوی سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز در سازمان‌های آموزشی. *پژوهش‌های کیفی در علوم تربیتی*، ۱(۴)، ۲۹-۹.
https://doi.org/10.71839/QRES.2025.1207837

مقدمه

با گسترش مفهوم سازمان‌ها، سازمان به‌عنوان سامانه‌ای باز در نظر گرفته می‌شود که آن را به موجود زنده دارای سامانه هماهنگ تشبیه می کنند که هویتی مستقل از اعضا دارد به‌گونه‌ای که حتی می‌تواند با هویت جدید خود و به دلیل وضعیت و اصول حاکم بر خود، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. وقتی هویتی منسجم به سازمان داده شود، سیر تفکر به سمت و سویی می‌رود که این شخصیت می‌تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی باشد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد، قبل از هر چیز باید بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کند و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی‌های بقای خود، آنها را رشد و توسعه دهد و به تعبیر دیگر سلامت سازمانی داشته باشد (مونتریل[1]، ۲۰۲۳). مطابق با تئوری سلامت سازمانی، در هر سازمانی سیستم اجتماعی برای ادامه حیات خود یا برای تأمین سلامتی و اثربخشی خود، ضروری است چهار مشکل اساسی یعنی انطباق، رسیدن به هدف، انسجام و یگانگی و دوام فرهنگ و ارزش‌های خود را حل کند؛ همچنین با توجه به ارتباط احتمالی دو سویه بین اثربخشی سازمان با سلامت سازمانی، به نظر می رسد فهم سلامت سازمان ممکن است در گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخش ترکردن آن مؤثر باشد (صادقی و علوی، ۱۳۹۳).

سلامت سازمانی عبارت از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها است. این مفهوم تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست. بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. سازمان‌های سالم با شاخص‌هایی مانند تعهد سازمانی، انگیزش نیروی انسانی و رضایت شغلی کارکنان شناخته می‌شوند. پیامد چنین شاخص‌هایی نیز در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهبود بهره‌وری سازمانی قابل ردیابی است (انگوین[2] و همکاران، ۲۰۲۱). سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی‌های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی با سواد به تمام معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه‌شناس با روحیه بالا

1. Montreuil
2. Nguyen

وجود دارند. این کارکنان کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که قابلیت‌های پویای سازمان را بهبود می‌شوند. برخی نیز سلامت سازمانی را به توانایی سازمان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست، بجا و مناسب تعریف کرده‌اند (اوپاسونگو[1]و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان‌های سالم به‌عنوان موجودات زنده و پویا در محیط می‌توانند پدید آیند. این سازمان‌ها با فراهم شدن امکانات لازم و کافی رشد کنند، توسعه یابند. در نهایت از طریق ارائه کالا و خدمات سالم و ارزنده باعث تأمین نیازهای محیطی و تسهیل فرآیند رشد و شکوفایی جامعه شوند (نانی و همکاران، ۱۳۹۶). نکته قابل توجه در رابطه با سلامت سازمانی این است که اتکاء به قوانین و مقررات به تنهایی نمی‌تواند باعث تحقق سلامت در سازمان شود. شواهد به‌دست آمده از مطالعات تجربی به خوبی نشان می‌دهد که بخش بزرگی از سلامت سازمانی به فرهنگ سازمانی کلیه کارکنان شرکت به خصوص مدیریت ارشد سازمان بستگی دارد (کانگ[2]و همکاران، ۲۰۱۹).

امروزه سلامت سازمان تنها با سلامت مالی و عملکرد شرکت تعریف نمی‌شود، بلکه عملکرد اجتماعی سازمان‌ها به شکل گسترده‌ای به‌عنوان شاخصی از عملکرد سالم سازمان در نظر گرفته می‌شود. از اواسط قرن بیستم، عنوان مسؤولیت اجتماعی شرکت، توسط متفکران و متخصصان مدیریت کسب و کار مطرح شد و در بسیاری از محافل علمی، سیاسی و اقتصادی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، به دغدغه مهمی در مدیریت، بازاریابی و سرمایه‌گذاری، تبدیل شد. ظهور مسؤولیت اجتماعی، عمدتاً در پاسخ به تحولات و چالش‌هایی از قبیل جهانی‌سازی بوده است (اسدی و همکاران، ۱۴۰۱). بنگاه‌های اقتصادی در قبال کلیه ذی‌نفعان مسؤول هستند و ذی‌نفعان، مشتری، کارمند، خود سازمان، مصرف‌کنندگان، محیط زیست، جامعه محلی، همسایه‌ها، دانشگاه و اقتصاد آن ملت را شامل می‌شود. بنابراین یک رابطه برد- برد و خلق ارزش مشترک هم برای جامعه و هم برای بنگاه، زیربنای مفهومی موضوع مسؤولیت اجتماعی شرکت است (ولته[3]، ۲۰۲۲).

مسأله اصلی این پژوهش، کمبود توجه به مقوله سلامت سازمانی تقریباً در تمامی سازمان‌های داخل کشور بویژه سازمان‌های آموزشی است. کم رنگ بودن سلامت سازمانی در برخی از سازمان‌ها در ایران عامل اصلی ناکارآمدی و عدم موفقیت در دستیابی به اهداف کلان اقتصادی،

1. Oppusunggu
2. Kang
3. Velte

اجتماعی و فرهنگی در کشور است. اهمیت این مقوله در اقتصاد دولتی ایران تا حدی است که میزان اثرات مخرب آن را بیش از اثرات تحریم عنوان کرده‌اند. با توجه به این مسأله، ضروری است مسأله سلامت سازمانی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. در عین حال باید توجه داشت که در نبود یک الگوی جامع، دستیابی به سلامت سازمانی دور از ذهن می‌باشد. در واقع وجود یک الگوی جامع در رابطه با سلامت سازمانی به منزله نقشه راهی است که مدیران سازمان‌ها می‌توانند بر اساس آن، استراتژی‌های لازم برای جلوگیری از فساد اداری و تحقق سلامت سازمانی را تدوین نمایند. همچنین فرهنگ سبز سازمانی به سازمان و اعمالش می‌تواند جهت دهد و نحوه فکرکردن، عمل و احساس کارکنان را تحت تأثیر فرار دهد. هر سازمانی با دست یافتن به دانش کافی در مورد فرهنگ سبز خود می‌تواند راه چاره‌ای تازه‌ای برای بهبود عملکرد سازمان پیدا کند. همچنین پژوهش در زمینه سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز در سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا با توجه به افزایش آگاهی جهانی نسبت به مسائل زیست‌محیطی، نیاز به ایجاد محیط‌های کاری پایدار و دوستدار محیط زیست بیش از پیش احساس می‌شود. این پژوهش می‌تواند به شناسایی راهکارهایی بپردازد که نه تنها به بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان منجر می‌شود، بلکه بهره‌وری و رضایت شغلی آنها را نیز افزایش می‌دهد. همچنین، اجرای فرهنگ سبز در سازمان‌های آموزشی می‌تواند به‌عنوان یک الگوی موفق در سایر بخش‌ها مورد استفاده قرار گیرد و به تقویت تعهد سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری کمک کند. بنابراین، پژوهش در این حوزه از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند تأثیرات مثبت بلندمدتی بر سازمان‌های آموزشی و جامعه به‌طور کلی داشته باشد. با این حال بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون توجه زیادی به پیاده‌سازی «سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان‌های آموزشی» نشده است و از این رو، یک شکاف پژوهشی در ادبیات داخلی وجود دارد. با توجه به جمیع این مطالب و با در نظر گرفتن این واقعیت غیرقابل انکار که از مؤلفه‌های اصلی موفقیت سازمان را شکل می‌دهند. سؤال اصلی پژوهش این است که طراحی و اعتبارسنجی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان‌های آموزشی چگونه است؟

افکانه و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن پرداختند. یافته‌ها با استفاده از رگرسیون خطی نشان داد

که ابعاد سلامت سازمانی به میزان ۰/۴۴۴ با عملکرد رابطه دارد که ۲۰ درصد از تغییرات عملکردکاری را پوشش می‌دهند. ابعادکیفیت زندگی کاری به میزان ۰/۶۴۵ با عملکرد کاری معلمان رابطه دارد که ۴۲ درصد ازتغییرات در عملکرد معلمان را پوشش می‌دهد. عباس‌کسانی و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه سلامت اداری و عدالت سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین چهار عامل اداری، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی سلامت اداری و عدالت سازمانی در امور آب و فاضلاب تبریز رابطه معناداری وجود دارد. طبرسا و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر نوع استخدام انجام دادند. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش تعدیل‌گری متغیر نوع استخدام (رسمی یا قراردادی) بر رابطه بین سلامت سازمانی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان مورد تایید قرار گرفت. عبادی شعار و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی، به بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تعهد سازمانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق فرسودگی شغلی کارکنان) بر سلامت سازمانی کارکنان تأثیر دارد که تأثیر مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی بیشتر است.

بوتی[1] و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به تأثیر فرهنگ سبز بر عملکرد پایدار پرداختند. نتایج نشان داد که نهادینه شدن فرهنگ سبز می‌تواند عملکرد محیطی، اقتصادی و اجتماعی را بهبود بخشد و این روابط را می‌توان از طریق اثرات تعدیل کننده رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان تقویت کرد. یافته‌های مطالعه نشان داد که کسب و کارهای کوچک و متوسط باید بر ایجاد فرهنگ مراقبت از محیط‌زیست تمرکز کنند و کارکنان را فعالانه در طرح‌های سبز برای ارتقای عملکرد پایدار مشارکت دهند. الحمد[2] و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر سلامت سازمانی انجام دادند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت الکترونیکی منابع انسانی تأثیر مثبتی بر سلامت سازمانی دارد. براساس نتایج به‌دست‌آمده، محققان به مدیران و تصمیم‌گیرندگان شرکت‌های مخابراتی در اردن توصیه می‌کنند که در سیستم‌های منابع انسانی الکترونیکی

1. Botti
2. Alhamad

سرمایه‌گذاری کنند که می‌تواند به آنها کمک کند تا به‌طور کامل شیوه‌های منابع انسانی را به صورت الکترونیکی پیاده‌سازی کنند، پس‌انداز اقتصادی و توانایی جذب استعدادها را داشته باشند. سلز[1] (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان سلامت سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد و فرسودگی شغلی معلمان مدارس انجام داد. بر اساس نتایج به‌دست آمده مشخص شد که مؤلفه‌های مختلف سلامت سازمانی به شکل معنی‌داری بر بهبود عملکرد و کاهش فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارد.

مگتتو[2] و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان نقش رهبری اخلاق‌مدار در بهبود نظارت و سلامت سازمانی، انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که وجود سبک رهبری اخلاق‌گرا تأثیر معنی‌داری بر بهبود فرآیند نظارت و ارزیابی دارد. همچنین مشخص شد که وجود یک سیستم نظارتی مؤثر باعث تحقق سلامت سازمانی می‌شود. سینگ[3] (۲۰۱۶) رابطه بین سلامت سازمانی و رفاه کارکنان را مورد پژوهش قرار داد. در مطالعه وی، رفاه کارکنان از دو جنبه بررسی شده است: درگیری شغلی و فرسودگی شغلی. داده‌های کیفی و همچنین داده‌های کمی از آزمایشگاه‌های مختلف شورای تحقیقات علمی و صنعتی- یک سازمان پژوهشی و توسعه هندی - جمع‌آوری شد. یافته‌ها وجود رابطه همزیستی بین بهزیستی کارکنان و سلامت سازمانی را نشان نمی دهد. یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و بهزیستی کارکنان بود، اما اثر معکوس آن غیرمعنادار بود. این نشان می‌دهد که وقتی سلامت سازمانی خوب باشد، سلامت کارکنان نیز خوب خواهد بود اما برعکس آن صدق پیدا نمی‌کند. آل عمری و ابوشیندی[4] (۲۰۲۰) در پژوهش خود به سلامت سازمانی مدارس دولتی اردن و عمان از دیدگاه معلمان: یک مطالعه بین فرهنگی پرداختند. نتایج نشان داد مدارس اردن از نظر سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار داشتند، در حالی که سلامت سازمانی برای مدارس عمان در سطح پایین بود. روسکو[5] و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و فرهنگ سازمانی سبز در جهت تقویت عملکرد محیطی سازمان در راستای دست‌یابی به توسعه پایدار پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن بود که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز عملکرد محیطی سازمان را ارتقاء می‌بخشد همچنین اقداماتی مانند استخدام سبز، آموزش

---

1. Sells
2. Meggetto
3. Singh
4. Al-Omari & Abu-Shindi
5. Roscoe

سبز، ارزیابی عملکرد سبز و پاداش سبز در راستای دستیابی سازمان به توسعه فرهنگ سبز سازمانی و ارتقاء عملکرد زیست محیطی سازمان را بسیار تأثیرگذار و تعیین کننده هستند. در این پژوهش مؤلفه‌های اصلی فرهنگ سازمانی سبز، تأکید رهبری اعتبار پیام، توانمندسازی کارکنان و تعامل با همکاران سازمانی معرفی شدند. اسرارالحق[۱] و همکاران (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، سلامت سازمانی و تعهد شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان تأثیر معنی‌داری بر سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دارد؛ با این‌حال تأثیر برخی از ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد شغلی معنی‌دار نبود. خان و همکاران[۲] (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و افسردگی شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری بر ابعاد مختلف فرسودگی شغلی دارد. همچنین مشخص شد که بین تعهد سازمانی و افسردگی شغلی رابطه‌ای منفی و معنی‌دار وجود دارد. در نهایت مشخص شد که سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد کارکنان دارد. جمع‌بندی کلی از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور در رابطه با این موضوع نشان می‌دهد که در وهله اول این پژوهش با استفاده از یک روش کیفی به ارائه الگو می‌پردازد که در پژوهش‌های گذشته مورد استفاده نبوده است، پژوهش‌های گذشته اغلب با روش‌های مروری یا کمی به موضوع پرداخته‌اند که علی‌رغم نتایج ارزشمند، فاقد مدل هستند. همچنین، در وهله دوم این پژوهش در سازمان‌های آموزشی صورت می‌گیرد و علی‌رغم اهمیت این موضوع الگویی جامع در این زمینه وجود ندارد. ازاین‌رو این پژوهش دارای تمایز و نوآوری است.

روش‌شناسی

این مطالعه از منظر هدف یک پژوهش کاربردی است که با هدف طراحی مدل صورت گرفته است. بر اساس روش نیز یک پژوهش کیفی است. جامعه پژوهش در بخش کیفی و ارائه الگو شامل خبرگان نظری استادان مدیریت آموزشی و خبرگان تجربی مدیران هستند ملاک خبرگی حداقل مدرک کارشناسی ارشد و ۱۰ سال سابقه کاری مرتبط بوده است با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۵ نفر در این مطالعه شرکت کرده‌اند. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش مصاحبه نیمه

1. Asrar-ul-Haq
2. Khan

ساختار یافته و پرسش‌نامه ساختار تفسیری است. برای بررسی اعتبار بخش کیفی از محاسبه ضریب هولستی استفاده شده است (PAO=2M/(N1+N2. در این فرمول، M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می‌باشد و N1 و N2 به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک توافق (کامل است و اگر از ۰/۷ بزرگتر باشد مطلوب می‌باشد. میزان توافق دو کدگذار در این روش ۰/۷۱۵ به‌دست آمده است که از ۰/۶ بیشتر است بنابراین تحلیل کیفی از اعتبار کافی برخوردار است.

برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه از روایی محتوا (نظرخواهی از خبرگان) استفاده شد و اعتبار آن تأیید گردید. همچنین آلفای کرونباخ کلی پرسش‌نامه در یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۵۷ به‌دست آمد. پس از توزیع پرسش‌نامه در نمونه منتخب روایی پرسش‌نامه با سه روش روایی سازه مدل)، بیرونی روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا بررسی شد. برای محاسبه پایایی نیز پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ هر یک از عوامل محاسبه شده است میزان پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد باید بزرگتر از ۰/۷ باشد. نتایج مربوط به هر یک از این شاخص‌ها در برازش بیرونی مدل ارائه شده است. برای شناسایی مقوله‌های زیربنایی پژوهش از تحلیل مضمون استفاده شده است برای طراحی الگوی اولیه از روش مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده شده است در نهایت برای اعتبار سنجی الگوی طراحی شده از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردیده است تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزارهای MAXQDA و MiMac انجام شد.

شناسایی مقوله‌های مدل، مصاحبه‌های تخصصی نیمه ساختار یافته با خبرگان صورت گرفت. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه سؤالات باز در نظر گرفته شده است و در طول فرآیند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سؤالات جدیدی نیز مطرح شود. برای که پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود. اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خوانده داده‌ها به‌صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) گردیده است. به‌عنوان مثال، جدول ۱ گزیده‌ای از کدگذاری اولیه بر روی متون مصاحبه‌شوندگان ارائه شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱، گزیده‌ای از کدگذاری‌های اولیه بر روی متون مصاحبه‌شوندگان ارائه شده است.

جدول ۱. گزیده‌ای از کدگذاری اولیه بر روی متن مصاحبه‌ها

مصاحبه‌شونده	متون مصاحبه	کد اولیه
مصاحبه‌شونده (۱)	ایجاد یک برنامه‌ریزی هماهنگ و منظم که تمامی ابعاد و فعالیت‌های سازمان را به‌هم پیوند داده و از سردرگمی و انحرافات جلوگیری می‌کند، تا به دستیابی به اهداف سازمان کمک کند.	برنامه‌ریزی منسجم سازمانی
مصاحبه‌شونده (۲)	کارکنان و مدیران باید به سازمان به‌عنوان یک سیستم کلی نگاه کنند، که در آن هر بخشی بر دیگری تأثیر می‌گذارد، و این تفکر باعث درک عمیق‌تر از روابط و فرآیندهای درونی سازمان می‌شود.	تفکر سیستمی کارکنان و مدیران
	طراحی برنامه‌های آموزشی سازمان به‌گونه‌ای که با سیاست‌ها و اهداف کلان کشور همسو بوده و در جهت توسعه منابع انسانی ملی گام بردارد.	تدوین برنامه‌های سازمان آموزشی در جهت برنامه‌ریزی کشور

نتایج مصاحبه با روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و تحلیل مضمون مبتنی بر روش کلارک و براون (۲۰۰۶) شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر صورت گرفت. متن مصاحبه‌ها که پیش از آن به‌صورت فایل متن وارد نرم‌افزار MAXQDA شد برای این منظور متن مصاحبه چندین بار مطالعه و مرور شد. سپس داده‌ها به واحدهای معنایی در قالب جملات و پاراگراف‌های مرتبط با معنای اصلی شکسته شد و واحدهای معنایی نیز چندیدن بار مرور و سپس کدهای مناسب هر واحد معنایی نوشته و کدها براساس تشابه معنایی طبقه بندی شد. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. ملاک دستیابی به اشباع نظری رسیدن به تکرار در کدهای استخراجی بوده است. در مرحله کدگذاری باز ۱۲۴ کد شناسایی گردید. در نهایت از طریق گدگذاری باز استخراج شد و در گام بعدی مضامین پایه از تحلیل و ترکیب جملات یادداشت گذاری شده بروز و ظهور یافتند پس از آن ۴۷ مضمون اولیه، ۱۲مضمون پایه، ۶ تا مضمون سازمان‌دهنده به روش تحلیل مضمون در جدول ۲ ارائه شده است.

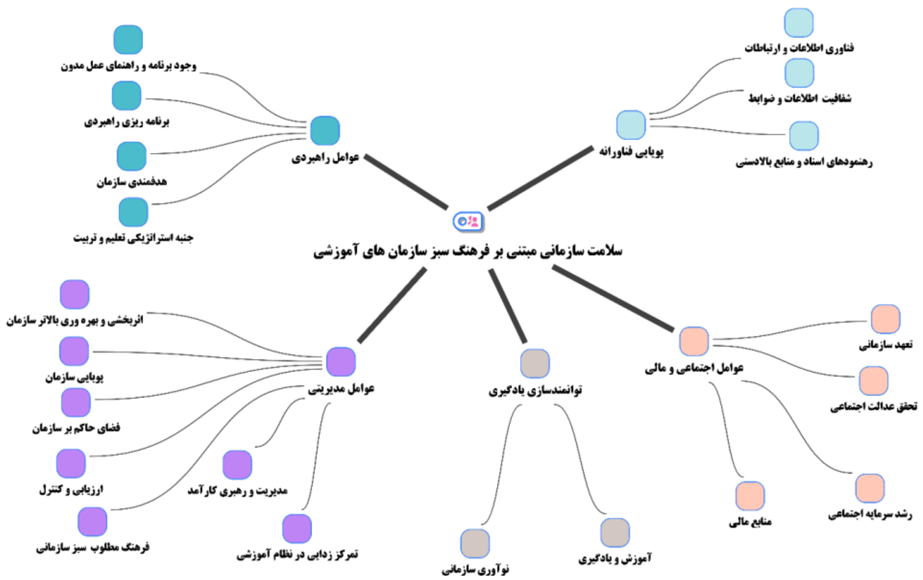
جدول ۲. نتایج تحلیل مضمون به همراه کدهای اولیه

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کدهای اولیه
سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز در سازمان‌های آموزشی	عوامل راهبردی	برنامه‌ریزی راهبردی	برنامه‌ریزی منسجم سازمانی/ تفکر سیستمی کارکنان و مدیران/ تدوین برنامه‌های سازمان آموزشی در جهت برنامه‌ریزی کشور/ توجه به ارزش‌های کشور در برنامه‌ریزی/ توجه به واقعیت‌ها در برنامه‌ریزی
		هدفمندی سازمان	مشخص بودن مسیر رشد و هدف سازمان/ آینده‌نگری/ اشتراک اهداف سازمان با اهداف افراد/ ترسیم چشم‌اندازها و اهداف بلند مدت
		جنبه استراتژیکی تعلیم و تربیت	تربیت نسل آینده/ شکل دهی جامعه‌ای با جو سالم و با ارتباطات سازنده/ رشد فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی جامعه/ توسعه پایدار/ مدیریت تحولات محیطی و اجتماعی/ در معرض قضاوت نهادهای دیگر بودن/ مورد توجه ویژه بودن تعلیم و تربیت در منابع بالادستی/ نیازها و انتظارات جامعه
		وجود برنامه و راهنمای عمل مدون	برنامه آموزشی مناسب/ نظام تصمیم گیری کارآمد/ اهداف منظم
	عوامل مدیریتی	ارزیابی و کنترل	وجود نظام پایش و نظارتی مناسب/ خودارزیابی/ پاسخ‌گویی/ استانداردسازی فرآیندها
		مدیریت و رهبری کارآمد	ادراک و شناخت تغییرات/ حمایت مدیران/ سبک مدیریت مدیران/ ثبات مدیریتی/ رهبری و مدیریت مشارکتی
		فضای حاکم بر سازمان	ساختارهای متناسب با افراد/ عدم تبعیض در سازمان/ جو سالم و حمایت‌گر/ بازآموزی کارکنان/ با انگیزه بودن کارکنان/ محیط فیزیکی مناسب
		تمرکززدایی در نظام آموزشی	تمرکززدایی در تصمیم‌گیری‌ها/ توجه به قابلیت‌های بالقوه مناطق/ بومی‌سازی تصمیم‌ها
		اثربخشی و بهره‌وری بالاتر سازمان	دوام و بقای سازمان / نیل به اهداف/ تربیت نسل سالم برای آینده/ توسعه مسؤولیت اجتماعی سازمان/ محیط سالم و با نشاط
		پویایی سازمان	ایجاد روحیه مشارکتی/ افزایش اعتماد بین کارکنان/ ارتقای پاسخ‌گویی و رضایت مشتریان/ ارتقای تعاملات بین سازمانی

جدول ۲. نتایج تحلیل مضمون به همراه کدهای اولیه

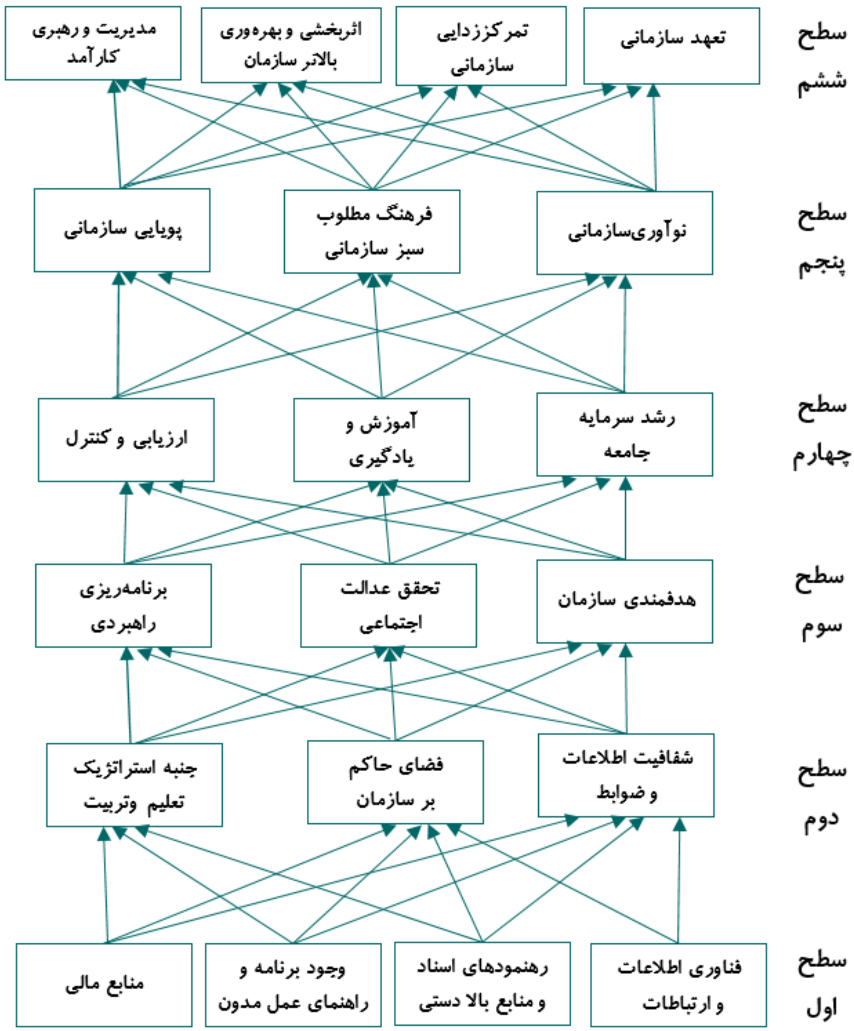
مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کدهای اولیه
		فرهنگ مطلوب سبز سازمانی	تسهیل ارتباطات در سازمان/ ایجاد آرامش روحی در سازمان/ روحیه بالای کارکنان/ رفاه کارکنان/ امنیت شغلی/ رضایت شغلی/ ارزشمند شمردن استعداد افراد/ آموزش و یادگیری در سازمان
	پویایی فناورانه	فناوری اطلاعات و ارتباطات	نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای اطلاعاتی نوین/ شبکه‌های مجازی/ زیرساخت‌های ارتباطی و اطلاعاتی
		شفافیت اطلاعات و ضوابط	روشن بودن اهداف/ شایسته سالاری/ تعیین و شفاف نمودن شرح وظایف شغلی و نقش افراد/ نظارت صحیح/ استخدام براساس ضوابط تعیین شده/ سلامت مالی
		رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی	چشم‌اندازها و آرمان‌های سند چشم‌انداز، نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنادین/ تحقق اهداف بنیادین و ویژه در نظام اموزشی/ انطباق ارزش‌ها و اهداف سازمان با ارزش‌های مندرج در اسناد بالادستی
	عوامل اجتماعی و مالی	تعهد سازمانی	صداقت کارکنان/ فرهنگ دینی/ برنامه‌ریزی درست/ اصول اخلاقی در سازمان/ مدیریت و رهبری سالم/ مدیریت باسواد و انعطاف‌پذیر
		تحقق عدالت اجتماعی	عدالت سازمانی/ عدالت توزیعی/ عدالت آموزشی
		رشد سرمایه اجتماعی	تربیت شهروندانی دموکراتیک و آگاه به مسایل آموزشی/ نیروی انسانی متعهد/ تربیت شهروندان با مسؤولیت/ داشتن مدیریان فنی، اخلاق مدار با کیفیت بالا
		منابع مالی	توزیع بهینه منابع مالی، بودجه و اعتبارات در درون سامان/ نظام مناسب پرداخت تسهیلات/ درآمدزایی
	توانمندسازی یادگیری	نوآوری سازمانی	پذیرش تغییر و نوآوری/ خلاقیت/ زمینه مناسب برای ظهور و بروز استعدادها
		آموزش و یادگیری	فراهم بودن فرصت‌های یادگیری/ محیط یادگیرنده/ دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و مداوم/ دانش به‌روز کارکنان و مدیران/ مهارت آموزی و تخصص افراد

در ادامه، خروجی نرم افزار در شکل ۱ نشان داده می‌شود.



شکل ۱. خروجی نرم افزار MAXQDA

گام دوم بر اساس الگوی پژوهش، شناسایی روابط درونی شاخص‌های شناسایی و ارائه مدل می‌باشد. جهت طراحی الگوی نهایی از روش الگوسازی ساختاری تفسیری استفاده شده است. پس از تعیین روابط و سطح آنها به ترتیب از بالا به پایین تنظیم می‌گردد. در این پژوهش شاخص‌های کیفی در ۵ سطح قرار گرفتند که در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. طراحی مدل بر اساس ابعاد و مؤلفه‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

برای ارایه مدل از روش مدل‌سازی ساختار تفسیری استفاده شده بود. مدل‌سازی ساختار تفسیری یکی از روش‌های اکتشافی ارائه مدل در رشته مدیریت بود که ایده اولیه آن توسط وارفیلد (۱۹۷۴)

مطرح و توسط سیج (۱۹۷۷) معرفی گردید. رویکرد ISM خبرگان را قادر می‌سازد که روابط پیچیده بین تعداد زیادی از عناصر را در یک موقعیت پیچیده تصمیم‌گیری ترسیم کنند. این روش برای نظم بخشیدن و جهت دهی به پیچیدگی روابط میان سازه‌ها عمل می‌کند. در این روش با تحلیل تأثیر یک سازه بر سازه‌های دیگر، ترتیب و جهت روابط پیچیده میان سازه‌های یک سیستم بررسی و بدین وسلیه بر پیچیدگی روابط بین سازه‌ها غلبه شد. این روش یک فرآیند یادگیری تعاملی بود که در آن مجموعه‌ای از سازه‌های متفاوت در قالب یک مدل نظام‌مند و جامع، ساختاردهی می‌شوند در واقع با استفاده از این روش تأثیر یک سازه بر سایر سازه‌ها بررسی شد. از این رو می‌توان روابط سازه‌ها را شناسایی کرد و مدلی ساختاری تفسیری از سازه‌ها ارائه کرد و در نهایت سازه‌ها را براساس قدرت نفوذ و میزان وابستگی طبقه‌بندی نمود. در سطح نخست، می‌توان بیان کرد که منابع مالی، وجود برنامه و راهنمای عمل مدون، رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی، فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌عنوان پایه‌های اصلی تأثیرگذار بر جنبه استراتژیک تعلیم و تربیت، فضای حاکم بر سازمان، شفافیت اطلاعات و ضوابط در سازمان‌های آموزشی شناخته می‌شوند.

در تبیین نتایج می‌توان گفت که منابع مالی به‌عنوان بنیاد اصلی تأمین‌کننده منابع انسانی و فیزیکی، به سازمان‌ها اجازه می‌دهند تا زیرساخت‌ها و امکانات آموزشی را بهبود بخشند و به جذب نیروی انسانی متخصص بپردازند. از سوی دیگر، وجود برنامه‌های مدون و راهنماهای عملی، به ایجاد ساختار منسجم و کارآمد در فرآیندهای آموزشی کمک می‌کند و امکان ارزیابی و بهبود مستمر را فراهم می‌آورد. رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی، به‌ویژه سیاست‌ها و قوانین ملی، چارچوب قانونی و الزامات استانداردی را برای فعالیت‌های آموزشی تعیین می‌کنند که موجب همسوسازی اهداف سازمان با اهداف کلان می‌شود. در نهایت، فناوری اطلاعات و ارتباطات با فراهم آوردن دسترسی آسان به اطلاعات و بهبود فرآیندهای آموزشی، نقش بسزایی در افزایش شفافیت و تسهیل ارتباطات درون‌سازمانی ایفا می‌کند. این مجموعه عوامل به‌طور مشترک فضایی پویا و مؤثر برای تعلیم و تربیت ایجاد می‌کنند و به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری کمک می‌کنند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون الحمد و همکاران (۲۰۲۲) و سلز (۲۰۲۲) همخوانی و همراستاست. در سطح دوم، جنبه استراتژیک تعلیم و تربیت، فضای حاکم بر سازمان، شفافیت اطلاعات و ضوابط به‌عنوان عوامل کلیدی شناخته می‌شوند که به‌طور همزمان بر برنامه‌ریزی راهبردی، تحقق عدالت

اجتماعی، هدفمندی سازمان در سازمان‌های آموزشی تأثیر می‌گذارند. در تبیین نتایج می‌توان اشاره کرد که جنبه استراتژیک تعلیم و تربیت به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا با در نظر گرفتن اهداف بلندمدت و نیازهای جامعه، برنامه‌های آموزشی خود را طراحی و اجرا کنند. فضای حاکم بر سازمان، با ایجاد فرهنگ مثبت و محیطی حمایت‌گر، انگیزه‌های لازم برای یادگیری و نوآوری را فراهم می‌آورد. شفافیت اطلاعات نیز نقش مهمی در ایجاد اعتماد و مشارکت ذینفعان ایفا می‌کند، به‌طوری‌که اطلاعات مرتبط به‌راحتی در دسترس قرار می‌گیرد و زمینه‌ساز تصمیم‌گیری‌های آگاهانه می‌شود. در نهایت، وجود ضوابط و مقررات مشخص به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به‌طور مؤثر عدالت اجتماعی را تحقق بخشند و از منابع به‌طور بهینه استفاده کنند. این عوامل در کنار یکدیگر، نه‌تنها به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک می‌کنند، بلکه موجب هدفمندی بیشتر سازمان‌ها در تحقق اهداف آموزشی و اجتماعی نیز می‌شوند از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون اسرارالحق و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی و همراستا است. در سطح سوم، برنامه‌ریزی راهبردی، تحقق عدالت اجتماعی، هدفمندی سازمان به‌عنوان عوامل تأثیرگذار شناخته می‌شود که به‌طور همزمان بر ارزیابی و کنترل، آموزش و یادگیری، رشد سرمایه اجتماعی در سازمان‌های آموزشی اثر می‌گذارد. در تبیین نتایج می‌توان اشاره کرد که برنامه‌ریزی راهبردی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اهداف مشخص و روشنی را تعیین کنند و با تدوین برنامه‌های اجرایی، منابع را به‌طور مؤثر تخصیص دهند. این فرآیند به ارزیابی و کنترل مستمر عملکرد آموزشی منجر می‌شود و امکان شناسایی نقاط قوت و ضعف را فراهم می‌آورد. تحقق عدالت اجتماعی، با تأکید بر دسترسی برابر به فرصت‌های آموزشی، به ایجاد محیطی عادلانه و حمایت‌گر برای همه دانش‌آموزان و معلمان کمک می‌کند و در نهایت به تقویت اعتماد و همبستگی اجتماعی منجر می‌شود. هدفمندی سازمان نیز با مشخص کردن جهت‌گیری‌های کلان و ایجاد چشم‌اندازهای روشن، به انگیزه‌بخشی و ارتقاء روحیه کارکنان کمک می‌کند. در نتیجه، این عوامل به‌طور متقابل در رشد سرمایه اجتماعی تأثیرگذار هستند؛ زیرا ایجاد روابط مثبت و پایدار بین اعضای سازمان، تبادل دانش و تجربه و افزایش مشارکت را تسهیل می‌کند. در نهایت، این فرآیندها نه‌تنها به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری منجر می‌شوند، بلکه به تقویت بنیادهای اجتماعی و فرهنگی در سازمان‌های آموزشی نیز کمک می‌کنند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون الحمد و همکاران (۲۰۲۲) همخوان و همراستا است. در سطح چهارم،

ارزیابی و کنترل، آموزش و یادگیری، رشد سرمایه اجتماعی به‌عنوان عوامل کلیدی شناخته می‌شوند که به‌طور همزمان بر نوآوری سازمانی، فرهنگ مطلوب سبز سازمانی، پویایی سازمانی در سازمان‌های اموزشی اثر می‌گذارند. در تبیین نتایج می‌توان اشاره کرد که ارزیابی و کنترل، بویژه در راستای بهبود مستمر فرآیندها و خدمات، باعث می‌شود که سازمان‌ها بتوانند به شناسایی نقاط قوت و ضعف خود پرداخته و استراتژی‌های مناسبی برای توسعه نوآوری‌ها اتخاذ کنند. آموزش و یادگیری به‌عنوان یکی از ارکان اساسی توسعه، به کارکنان و مدیران این امکان را می‌دهد تا با آخرین تکنولوژی‌ها و روش‌ها آشنا شوند و مهارت‌های لازم را کسب کنند. این امر نه تنها به بهبود عملکرد فردی و گروهی کمک می‌کند، بلکه به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و مؤثر نیز منجر می‌شود. از سوی دیگر، رشد سرمایه اجتماعی در سازمان‌های آموزشی به ایجاد روابط قوی‌تر بین اعضای سازمان، ارتقاء هم‌افزایی و تبادل اطلاعات کمک می‌کند که خود به نوآوری و پویایی بیشتر در محیط کار منجر می‌شود. این تعاملات مثبت باعث شکل‌گیری یک فرهنگ سبز مطلوب می‌شود که در آن حفظ محیط‌زیست و توسعه پایدار به‌عنوان اصول کلیدی در تمامی تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. به‌طور کلی، این سه عامل کلیدی به‌طور همزمان بر تقویت نوآوری سازمانی و پویایی فرهنگی در سازمان‌های آموزشی تأثیر می‌گذارند و به ایجاد یک سازمان کارآمد و پیشرو کمک می‌کنند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون سینگ (۲۰۲۱)، آل عمری و ابوشیندی (۲۰۲۰) همخوانی و همراستاست.

در سطح پنجم، نوآوری سازمانی، فرهنگ مطلوب سبز سازمانی، پویایی سازمانی به‌عنوان عوامل کلیدی شناخته می‌شوند که به‌طور همزمان بر مدیریت و رهبری کارآمد، اثربخشی و بهره وری بالاتر سازمان، تمرکززدایی سازمانی، تعهد سازمانی در سازمان‌های آموزشی تأثیر می‌گذارند.

در تبیین نتایج می‌توان اشاره کرد که نوآوری سازمانی به‌عنوان موتور محرک تغییر و بهبود در فرآیندها و خدمات، به مدیران و رهبران کمک می‌کند تا روش‌های جدیدی برای مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌ها پیدا کنند. این نوع نوآوری می‌تواند منجر به ایجاد شیوه‌های مدیریتی نوین شود که براساس آنها سازمان‌ها می‌توانند به‌طور مؤثرتری منابع خود را مدیریت کرده و اهداف استراتژیک خود را محقق کنند. فرهنگ مطلوب سبز سازمانی نیز با تأکید بر مسؤولیت‌های اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست، به‌عنوان یک بستر حمایتی برای رهبری کارآمد عمل می‌کند. این فرهنگ

می‌تواند به کارکنان انگیزه دهد و آنها را به تعهد بیشتر به اهداف سازمانی ترغیب کند، که در نتیجه به افزایش بهره‌وری و اثربخشی منجر می‌شود. از سوی دیگر، پویایی سازمانی به‌عنوان ویژگی‌ای که به سازمان‌ها امکان می‌دهد به‌سرعت به تغییرات محیطی پاسخ دهند، نقش کلیدی در تمرکززدایی سازمانی ایفا می‌کند. با وجود یک محیط پویا، تصمیم‌گیری‌ها می‌توانند به سطوح پایین‌تر مدیریتی منتقل شوند و این امر به تقویت تعهد سازمانی و احساس مالکیت در کارکنان کمک می‌کند. در نهایت، این سه عامل کلیدی به‌طور همزمان به بهبود کیفیت مدیریت و رهبری، افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان، تسهیل فرآیندهای تمرکززدایی، و تقویت تعهد سازمانی در سازمان‌های آموزشی کمک می‌کنند و به‌طور کلی به ایجاد یک محیط یادگیرنده و پایدار منجر می‌شوند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش سلز (۲۰۲۲)، خان و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی و همراستا است. در آخرین سطح از چارچوب، مدیریت و رهبری کارآمد، اثربخشی و بهره‌وری بالاتر سازمان، تمرکززدایی سازمانی، تعهد سازمانی در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان عناصر اصلی و تصمیم‌گیری نهایی قرار دارند. در تبیین نتایج می‌توان اشاره کرد که مدیریت و رهبری کارآمد به‌عنوان بستر اصلی برای هدایت سازمان‌ها، به ایجاد استراتژی‌ها و فرآیندهای مؤثر کمک می‌کند که به افزایش اثربخشی و بهره‌وری منجر می‌شود. رهبری مؤثر می‌تواند به ترغیب و انگیزه‌بخشی به کارکنان، ترویج روحیه همکاری و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت کمک کند. از سوی دیگر، اثربخشی و بهره‌وری بالاتر سازمان به معنای دستیابی به اهداف آموزشی و بهینه‌سازی استفاده از منابع است، که نهایتاً به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری می‌انجامد. تمرکززدایی سازمانی با اعطای اختیارات به واحدها و کارکنان، زمینه‌ساز تصمیم‌گیری‌های سریع‌تر و آگاهانه‌تر می‌شود که این امر به انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی بهتر به نیازهای جامعه کمک می‌کند. تعهد سازمانی نیز عامل کلیدی در حفظ و جذب کارکنان بااستعداد است، زیرا وقتی کارکنان احساس تعلق و تعهد به سازمان داشته باشند، به‌طور فعال در تحقق اهداف و موفقیت‌های سازمان شرکت می‌کنند. در نتیجه، این عناصر به‌عنوان اجزای اصلی و نهایی در تصمیم‌گیری‌های سازمان‌های آموزشی عمل می‌کنند و به بهبود مستمر عملکرد و کیفیت آموزش و پرورش کمک می‌کنند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش سینگ (۲۰۲۱)، خان و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی و همراستاست. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که موفقیت سازمان‌های آموزشی به‌طور مستقیم به تعامل و هم‌افزایی میان عوامل کلیدی مختلف بستگی

دارد. از منابع مالی و برنامه‌های مدون تا فناوری اطلاعات و ارتباطات، هر یک از این عناصر به‌طور بنیادین بر جنبه‌های استراتژیک تعلیم و تربیت تأثیر می‌گذارند و در نهایت به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری منجر می‌شوند. جنبه‌های مهمی نظیر ارزیابی و کنترل، آموزش و یادگیری و رشد سرمایه اجتماعی نیز به‌عنوان موتورهای محرک نوآوری سازمانی و فرهنگ مطلوب سبز شناخته می‌شوند که می‌توانند به مدیریت و رهبری کارآمد، اثربخشی و بهره‌وری بالاتر و تعهد سازمانی در این نهادها منجر شوند. در نهایت، موفقیت در این حوزه‌ها نه‌تنها به تحقق اهداف آموزشی کمک می‌کند، بلکه موجب ایجاد محیطی مثبت و حمایت‌گر برای یادگیری و رشد افراد در سازمان‌های آموزشی می‌شود. این تعامل پیچیده و متقابل میان عوامل مختلف، نیاز به توجه مستمر و برنامه‌ریزی استراتژیک را در سازمان‌های آموزشی به‌روشنی نشان می‌دهد و تأکید می‌کند که دستیابی به موفقیت‌های پایدار مستلزم توجه به تمام ابعاد سازمانی و اجتماعی است. در ادامه، پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

- پس از اجرای ایده‌ها، نتایج مورد تحلیل قرار گیرد و بازخورد مناسب ارائه شود.
- ارتباط با سازمان‌های آموزشی و صنعتی برقرار شود تا از تجربیات و نوآوری‌های آنها بهره‌برداری صورت گیرد.
- جلسات منظم برای بررسی و نقد ایده‌ها و طرح‌ها برگزار شود.
- برنامه‌های مشاوره و راهنمایی در زمینه نوآوری طراحی و اجرا شود.
- فرصت‌های تبادل تجربیات بین کارکنان و استادان از طریق کنفرانس‌ها و سمینارها فراهم شود.
- جشنواره‌ای برای معرفی و تقدیر از ایده‌ها و پروژه‌های نوآورانه برگزار گردد تا روحیه همکاری و خلاقیت را تقویت شود.

منابع

احمدی، غزل، نیاز آذری، کیومرث و صالحی، محمد. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش سرمایه روان شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد استان مازندران. *توسعه آموزش جندی شاپور اهواز*، ۱۰، ۱۱-۲۲.

اسدی، لیلا، واعظ، سید علی، جرجرزاده، علیرضا و کعب عمیر، احمد. (۱۴۰۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ارزش آفرینی نقدی با تأکید بر نقش تعدیلی استراتژی کسب و کار. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۲(۱)، ۲۷-۶۸.

افکانه، صغری و جوری سهرابی، مرجان. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن. *اولین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش*، تهران.

صادقی، ناهید و علوی، آزاده. (۱۳۹۳). رابطه شاخص‌های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان در نظام سلامت. *تحقیقات نظام سلامت*، ۱۰(۳)، ۵۴۸-۵۵۷.

طبرسا، غلامعلی، ترک تبریزی، الهام و خمویی، فرشید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر نوع استخدام (کارکنان رسمی و قراردادی) در شرکت خودروسازی سایپا آذین. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۲(۱)، ۱۱۵-۱۳۳.

عبادی شعار، پریسا، و محسن زنگنه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان). *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۵(۱۸)، ۴۷-۶۰.

عباس کسانی، سجاد، حبیبی، حمداله و عباسی کسانی، حامد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه سلامت اداری و عدالت سازمانی. *شانزدهمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، بابل.

نانی، سعید، امیرخانی، طیبه و عبدالملکی، مریم. (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی و بدبینی در سازمان: با مطالعه نقش میانجی جو اخلاقی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۱(۱)، ۹۱-۶۵.

Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438.

Al-Omari, A. A., & Abu-Shindi, Y. A. (2020). Organizational health of Jordanian And Omani public schools from teachers' viewpoints: A cross cultural study. *Journal of Critical Reviews,* 7(19), 5859–5874.

Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2019). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production,* 142, 2352–2363.

Botti, L., Melloni, R., & Oliva, M. (2022). Learn from the past and act for the future: A holistic and participative approach for improving occupational health and safety in industry. *Safety Science,* 145, 105475. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105475

Kang, G., Yang, L., & Zhang, L. (2019). Verification of behavioral soundness for artifact-centric business process model with synchronizations. *Future Generation Computer Systems,* 98, 503–511.

Khan, F., Khan, Q., Naz, A., & Khan, N. (2019). Job rotation on job burnout, organizational commitment: A quantitative study on medical staffs Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. *J. Soc. Sci,* 3(4), 11–18.

Meggetto, E., Kent, F., Ward, B., & Keleher, H. (2020). Factors influencing implementation of organizational health literacy: A realist review. *Journal of Health Organization and Management,* 34(4), 385–407.

Montreuil, V. L. (2023). *Organizational change capability: A scoping literature review and agenda for future research.* Management Decision (ahead-of-print). *Management Decision*, 61(5), 1183–1206. DOI:10.1108/MD-01-2022-0051

Nguyen, T. H., Nguyen, N. D., & Tran, B. V. (2021). Impacts of organizational factors on work motivation and job performance: Evidence from SMEs in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business,* 8(10), 285–295.

Oppusunggu, L. S., & Simbolon, I. P. (2021). The bank soundness in Indonesia: Risk and corporate governance. *Golden Ratio of Finance Management,* 1(1), 1–12.

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, *28*(5), 737–749.

Sells, B. R. (2022). *A mixed methods analysis of organizational health and its impact on high school assistant principal burnout.* Doctoral dissertation, Houston Baptist University.

Singh, B. J. R. (2016). Corporate social responsibility in India. *International Journal of Higher Education Research & Development*, 1(1).

Velte, P. (2022). Meta-analyses on corporate social responsibility (CSR): A literature review. *Management Review Quarterly,* 72(3), 627–675.